

از رسالت اخلاقی تا مک دولانیزه شدن شغل: تحلیلی بر دوگانگی فهم معنای شغل مطلوب در اندیشه نوجوانان و جوانان شهر مشهد

منوچهر علی نژاد^{۱*}، زینب السادات بهشتی راد^۲، مسعود حاجی زاده میمندی^۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷

DOI: 10.30495/JISDS.2023.75574.11964

چکیده

پل ارتباطی بین فهم شغل مطلوب و کنشگران، مفاهیم انتزاعی هستند که افراد در سنین مختلف و بر حسب شرایط اجتماعی و اقتصادی به آن می‌رسند. هدف در این جستار تاملی بر دوگانگی فهم معنای شغل مطلوب در اندیشه نوجوانان و جوانان شهر مشهد هست. روش مورد استفاده در کیفی و تحلیل محتوای عرفی بوده و حجم نمونه حدود ۳۰ نفر از بین جوانان و نوجوانان شهر مشهد انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که نوجوانان در درک خود از شغل مطلوب به مقولاتی همچون خدمتگذاری، جایگاه مناسب و عدالت شغلی، درآمد حلال، انتظار شغلی مبتنی بر حفظ ارزش‌ها، لذت کار، خلاقیت و موفقیت شغلی اشاره کرده‌اند و جوانان (زن) به مقولاتی همچون محیط زنانه شغل، عدم تبعیض جنسیتی شغل، تشخیص شغلی، انطباق جنسیتی شغل، فاصله کار با خانه (فاصله‌پذیری مکانی شغل و فاصله‌پذیری زمانی شغل) و مهارت شغلی و جوانان (مرد) به مقولاتی چون درآمد بالا، بیمه شغلی و حقوق مناسب و مزایا، مطالبه‌گری شغلی، خویش‌فرمایی و بهداشت محیط کار اشاره داشتند. با مقایسه مقولات اصلی در بین نوجوان و جوانان می‌توان شاهد نوعی دوگانگی و تفاوت معنایی در فهم شغل مطلوب بود که به تقابل «رسالت اخلاقی و انتزاعی» از شغل مطلوب در میان نوجوانان تا «مک‌دونالیزه شدن شغل» در میان جوانان می‌انجامد. به نظر می‌رسد با توجه به عوامل زمینه‌ای و محدودیت‌های ساختاری شغل‌یابی، جهت‌گیری آینده در شغل مطلوب به سمت غلبه نگاه عقلانی، ابزاری و خدماتی خواهد بود که زودبازده، کم هزینه و تضمینی باشد.

واژگان کلیدی: شغل مطلوب، نوجوانان، جوانان، مک‌دونالیزه شدن، رسالت اخلاقی

^۱ استادیار گروه تعاون و رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول). (E-mail: m.alinejad@yazd.ac.ir)

^۲ دانش آموخته پژوهش علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. (E-mail: hadjjizadeh@yazd.ac.ir)

^۳ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. (E-mail: zeinab1365beheshhti@gmail.com)

بیان مساله

انسان موجودی با طبیعت اجتماعی است که برای رفع نیاز و تضمین بقای خود، خواهان دستیابی به یک شغل مطلوب هست. با پیچیده شدن جوامع، این تعاملات با هدف دستیابی به شغل مطلوب، زندگی اجتماعی انسان را منوط به رقابت و یا هم‌زیستی شغلی با دیگران کرده است. از طرف دیگر مفهوم شغل با افکار، اوضاع زندگی و موقعیت اقتصادی و طبقاتی کسانی ارتباط دارد که با آن موقعیت مرتبط هستند (کوزر، ۱۳۹۲: ۸۸). مفهوم شغل و کار در طول تاریخ باعث بروز تحولات، فراز و نشیب‌ها، جنبش‌ها و انقلاب‌های بسیاری شده است. از این‌رو هم دارای بعد انضمامی، عینی و تراژدیک و هم داری بعد معنابخش، ذهنی و مطلوبیت‌خواه هست. افراد بسته به بسترهای و شرایط اجتماعی خود، آن را متفاوت درک و تفسیر کرده و بسته به معیارهای ذوقی و مصرفی، آن را مطلوب یا نامطلوب و یا بیگانه‌کننده و الهام‌بخش فهم می‌کنند. در واقع، فهم معنای شغل مطلوب به مجموعه‌ای از باورهای کلی یک شخص درباره شغل دلالت دارد، باورهایی که در نتیجه تعامل با محیط اجتماعی حاصل می‌شود (هاشم مطوری، ۱۳۹۷). به طور کلی فرض بر این است که باورهای فرد با مسیر شغلی و رفتار فرد در موقعیت‌های شغلی، از جمله عملکرد شغلی، رضایت شغلی و درآمد ارتباط نزدیک و مستقیم دارد. درک معنای شغلی به فرآیند ایجاد حس نیاز به داشتن هدفی عمیق‌تر و هدایت به سمت اهداف شغلی بلند مرتبه مرتبط هست (هاشم مطوری، ۱۳۹۷). فهم شغلی به عنوان یک ساختار مهم در ادراک ذهنی نسبت به یک حرفه تعریف می‌شود که دارای حس هدفمندی و اشتیاق بوده و بخش جدائی‌ناپذیر از زندگی قلمداد می‌شود (ابراهیمی، ۱۳۹۹).

فرض بر این است که برای یافتن کاری که برای شما مناسب است، باید ترجیحات کاری خود را بدانید، چون این ترجیحات منعکس‌کننده مهم‌ترین مهارت‌ها، علایق و ارزش‌های شما هستند. بر این اساس فهم معنای شغل، از آن حیت حایز اهمیت هست که ما را به درک بسترهای اجتماعی و فرهنگی تاثیرگذار در فهم شغل مطلوب هدایت کرده و مبنایی برای تعیین ترجیحات، اولویت‌بندی و انتخاب کار مورد علاقه هست.

برای اقتصاددانان همچون آدام اسمیت^۱ کار سرچشمه حقیقی ثروت هر ملت بوده و کار سالانه هر ملت مواد اولیه و اساسی است که تمام اشیاء مورد نیاز و مفید را در خود تهیه کرده و ملت آنها را به مصرف می‌رساند. از دیدگاه اقتصاددانان لیبرال، کار به طور عمده از طریق هدف‌ها و فواید خود و ارزش محصولی که خلق می‌کند، مشخص می‌شود. اما برای جامعه‌شناسان کار به عنوان وجه عینیت یافته شغل و یا شغل افراد نه تنها در اقتصاد جوامع، بلکه بر زندگی آنها نیز تأثیر بسزایی دارد تا جایی که معیار سنجش جایگاه اجتماعی افراد رابطه مستقیمی با شغل آنان پیدا کرده و زندگیشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر این اساس افراد در حالت عادی آینده شغلی خود را در چارچوب کنش‌ها، عقاید، مبادی اخلاقی و موقعیت اقتصادی تعریف کرده و خود را در آن قرار می‌دهند.

برای آنتونی گیدنز^۲ کار محور زندگی همه مردم بوده و به زندگی آنها الگو می‌دهد. او معتقد است «هر چند، شاید، ما کار را نوعی رنج و مشقت یا بلائی ضروری بدانیم اما نمی‌توان انکار کرد که عنصر حیاتی در زندگی ماست». ساعاتی که در طول روز مشغول کار هستیم، افکاری که تحت تاثیر کار شکل گرفته و نظام فکری و شخصیتی که حاصل تعامل ما با دنیای شغل ماست، همچون یک جامعه‌شناسی معرفتی یا اقتصاد معرفتی سهم بزرگی در تبیین الگوهای زندگی ما دارد. شاید افراد عمری در خدمت یک شغل مزدبگیری باشند (شغل عمری) و یا خود افراد بر مبنای انتخاب و علایق شخصی درباره شغل‌شان تصمیم بگیرند و به صورت تمام وقت یا پاره وقت، با به‌صورت زن و شوهری و زوج‌های شغلی و یا فردی مشغول باشند، همگی دلالت بر پیچیدگی الگویی و مناسبات اجتماعی شغلی دارد (گیدنز، ۱۳۸۹).

¹ Adam Smith

² Anthony Giddens

دنیای امروز دنیایی در حال تغییر و سرشار از مخاطرات و ریسک‌های انسان‌ساز و مصنوعی هست (گیدنز، ۱۳۸۹). که این مخاطرات فهم افراد از شغل مطلوب را تغییر داده و باعث شده تا در طول زمان شاهد نوعی تغییر نگرشی از ابعاد ارزشی و معنوی به ابعاد مادی شغل شویم؛ افراد تنها به دنبال شغلی با درآمد زیاد، دسترسی راحت، خدماتی یا پشت میز نشینی، فرار از کار سخت و یدی و مشاغلی هستند که « ارزش افزوده^۱ » بالایی نداشته و خواهان شغلی تکراری، خدماتی، غیرمولد هستند. در این نگرش هدف محدود به گذران زندگی شخصی خود بوده که علاوه بر تخریب خلاق اقتصادی و کاهش رشد اقتصادی، باعث شکاف بین شغل مطلوب افراد و کاری که به آن مشغول هستند می‌شود. بنابراین ما برای انطباق بین مفهوم شغل مطلوب که برخاسته از بعد ارزشی شغل است با واقعیات جامعه و کاهش شکاف، نیازمند شناخت مفهوم شغل مطلوب در اندیشه افراد هستیم. لکن از آنجا که اولین جرقه‌های انتخاب شغل در سنین نوجوانی که افراد دارای ذهنی آرمانگرا هستند زده می‌شود، در این پژوهش به بررسی و مقایسه‌ی تعریف شغل مطلوب در اندیشه‌ی نوجوانان و جوانان در شهر مشهد پرداخته شده است. در نتیجه، در طول تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤالات هستیم: معنای شغل مطلوب در نظر نوجوانان و جوانان چیست؟ شرایط زمینه ساز معنای شغل مطلوب کدامند؟

ضرورت انجام این تحقیق همین بس که، امروزه دوره‌های آموزشی و مشاوره اغواکننده و تاثیر گذاری در حوزه مشاوره شغلی و یا کوچینگ^۲ در حال انجام هست که مخاطبان زیادی را هم جذب کرده و اغلب بر روش‌های نوین مدیریتی و روانشناختی شغل‌یابی تاکید دارند. رویکرهایی که به مهارتهای نرم در شغل‌یابی (نظیر توانایی ارتباط‌گیری، توانایی صحبت در جمع، کار تیمی، مدیریت زمان، رهبری، انعطاف‌پذیری، مهارتهای شخصی) و یا مهارتهای سخت همچون دانش و تخصص برای راه‌اندازی کسب‌وکار نو تاکید می‌شود. و یا نحوه مسیریابی شغلی و مشاوره برای مسیریابی شغلی جهت کسب پول، موفقیت، کسب موقعیت ممتاز و ایجاد تغییر در زندگی پیشنهاد می‌دهند (تالوت، ۱۳۹۸). در این نوع مشاوره‌های شغلی و کوچینگ به بررسی رابطه بین رضایت مسیر شغلی و موفقیت، رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و یا رابطه بین انعطاف‌پذیری عاطفی، خوش‌بینی و انگیزشی با تغییرات شغلی و یا رابطه بین عدم قطعیت و یا پیش‌بینی‌پذیری و یا پیش‌بینی‌ناپذیری شغلی و راه‌اندازی کسب‌وکار تازه می‌پردازند (تالوت، ۱۳۹۸). اما خلاء مطالعات اجتماعی و بویژه مطالعات استفهامی در خصوص فهم معنای شغل مطلوب و بسترهای اجتماعی تاثیرگذار در این فهم وجود داشته و بر این اساس در این نوشتار سعی شده تا متناسب با متن اجتماعی، به مطالعه درک و فهم افراد از شغل مطلوب پرداخته شود.

پیشینه پژوهش

دستیابی به شغل مطلوب از اولویتهای اصلی نوجوانان و جوانان در هر جامعه بوده و مبنایی برای تصمیم‌گیری‌های اساسی در زندگی محسوب می‌شود. از این رو مطالعات انجام شده در این خصوص زمینه شناخت بهتر موضوع را فراهم می‌کند. اسپنانی، عابدی و نیلفروشان (۱۳۹۹)، در تحقیقی با عنوان « تحلیل چگونگی بهزیستی مسیر رشدی انتخاب شغل مطالعه موردی: دانش آموزان متوسطه دوره دوم شهر اصفهان» به تحلیل چگونگی بهزیستی مسیر رشدی انتخاب شغل دانش آموزان پرداخته است. روش پژوهش در این تحقیق کیفی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه عمیق بوده که در میان دانش‌آموزان، والدین و معلمان دوره دوم متوسطه و متخصصان مشاوره و روانشناسی انجام شده است. حجم نمونه شامل ۳۰ نفر از دانش‌آموزان، ۲۰ نفر از والدین، ۲۰ نفر از معلمان و ۱۵ از متخصصان مشاوره و روانشناسی بود که در یک مصاحبه نیمه ساختاریافته شرکت کردند. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، با روش نظریه زمینه‌ای، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل شد. گداهای باز شامل ۱۰۰ مفهوم و گداهای محوری شامل ۲۰ مقوله عمده که مشتمل بر ۵ مقوله اصلی است که عوامل مؤثر بر بهزیستی فرآیند مسیر رشدی انتخاب

^۱ Value Added

^۲ Coaching

شغل را پوشش می‌دهند. مقوله‌های اصلی عبارت بودند از: عوامل فردی پایدار؛ عوامل فردی ناپایدار؛ عوامل خانوادگی؛ عوامل مربوط به مدرسه؛ عوامل مربوط به جامعه، میل به رشد و بالندگی مسیر شغلی، به عنوان هسته محوری پژوهش حاضر، شناسایی گردید. بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با بهبود شاخص‌های بهزیستی، بهزیستی فرآیند مسیر رشدی انتخاب شغل دانش‌آموزان هم ارتقا می‌یابد. ابراهیمی (۱۳۹۹)، در تحقیقی با عنوان «رسالت حرفه‌ای و بازآفرینی شغل: نقش تعدیل‌گر اشتیاق شغلی» به این موضوع اشاره دارد که، رسالت حرفه‌ای به عنوان یک جهت‌گیری فعالانه و دیدگاهی متعالی نسبت به شغل، مفهومی است که به تازگی وارد ادبیات حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی شده است. این جهت‌گیری مصادیق رفتاری و ادراکی ویژه‌ای برای شغل در پی دارد. نمونه آماری تحقیق از میان اعضای هیئت علمی پنج دانشگاه برتر ایران در سال ۱۳۹۸ انتخاب شدند و از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رسالت حرفه‌ای با ابعاد سه‌گانه بازآفرینی شغلی رابطه معناداری دارد. به علاوه، نقش تعدیل‌گر اشتیاق شغلی در رابطه میان رسالت حرفه‌ای با بازآفرینی رابطه‌ای و شناختی تأیید شد. هاشم‌مطوری (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «مدل سه‌گانه معنا در شغل: شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و شغل به عنوان رسالت» به این نتیجه رسیده‌اند که سالیان متمدای، شغل برای بشر به عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازها، احتیاجات مادی و منبع درآمد تلقی می‌شود. در این زمان‌ها مشاغل به راحتی فراگرفته می‌شدند و افراد تا پایان عمر وظایف شغلی معمول را تکرار می‌کردند. با رشد جوامع و افزایش تنوع شغل و پیچیدگی‌های آن، الگوی موفقیت و پیشرفت از طریق شغل جامعیت بیشتری پیدا کرد. در این نگاه به شغل به مثابه نردبان عمودی پیشرفت نگریسته می‌شد که افراد در حال بالا رفتن از آن و خواهان پیشرفت، ترقی و موفقیت هستند. افراد بسیاری در تلاش برای رسیدن به موفقیت به بالای نردبان پیشرفت، ناگهان به مسیر پیموده شده نظر انداختند. در این چشم انداز سوالات جدیدی مطرح گردید. آیا نردبان بر دیوار درست تکیه داده شده؟ سوالاتی که باعث ورود معناخواهی و رسالت در حوزه شغل و فعالیت‌های انسان عصر جدید شد. در این مقاله مروری بر مدل سه‌گانه معناها و جهت‌گیریهای شغلی همسو با پارادایم‌های ذکر شده و یافته‌های پژوهشی مربوطه مورد بررسی قرار می‌گیرد. سنگی، آذر، شفیعی نیک آبادی، مقدم (۱۳۹۶) در تحقیقاتی با عنوان «ارائه مدل سنجش تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران)» به تناسب میان شغل و شاغل به منظور استفاده بهتر از استعداد، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت پرداخته‌اند. هدف اصلی این مقاله ارائه مدل سنجش تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها و سپس اجرای آن در ۳ سطح عملیاتی، میانی و ارشد مرکز آمار ایران می‌باشد. نتایج نشان دادند که وزن معیارها در سطوح سازمانی مختلف، متفاوت است. همچنین به منظور سنجش تناسب میان شغل و شاغل، با مدیران مرکز آمار ایران مصاحبه‌های متعددی انجام شد. همچنین نتایج نشان دادند که دانش و تجربه کارمندان مرکز آمار ایران در هر ۳ سطح، تناسب بیشتری با شغل آنها دارد و با بالا رفتن سطح سازمانی، متوسط درجه تناسب، افزایش می‌یابد. نتایج همچنین نشان دادند که به طور کلی تناسب شغل و شاغل در مرکز آمار ایران متوسط ارزیابی می‌گردد. اسماعیل پور (۱۳۹۲) در تحقیقاتی با عنوان «ابعاد رضایت زناشویی زنان دارای مشاغل دولتی، آزاد و زنان خانه‌دار» پرداخته است. بدین منظور ۳۲۲ زن متأهل (۱۰۲ زن خانه‌دار و ۱۷۵ زن شاغل) از شهر تبریز که با همسرانشان زندگی می‌کردند، انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ و پرسشنامه جمعیت شناختی جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل واریانس چند متغیری تحلیل شد. نتایج نشان داد که زنان خانه‌دار در مقایسه با زنان شاغل در بیشتر زمینه‌ها (نگرش به ویژگی‌های شخصیتی طرف مقابل، رضایت از ارتباط، حل تعارض، مدیریت مالی، فعالیت‌های اوقات فراغت، روابط جنسی، روابط خانوادگی و روابط دوستانه) از رضایت کمتری برخوردارند. بین کارمندان و فرهنگیان روابط معناداری وجود نداشت، اما زنان دارای مشاغل آزاد در مقایسه مشاغل دولتی، از نظر نگرش به ویژگی‌های شخصیتی همسر، حل تعارض، مدیریت مالی و فعالیت‌های اوقات فراغت رضایت کمتری داشتند. بدین ترتیب روشن شد که بیشترین نارضایتی زناشویی مربوط به زنان خانه‌دار و در درجه دوم مربوط به زنان دارای مشاغل آزاد است.

آندرس^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی با موضوع «اندازه گیری عدم تطابق مکانی و نابرابری دسترسی به شغل مبتنی بر رفت و آمد برای افراد فقیر» به مطالعه عدم تطابق مکانی برای دسترسی به مکان شغل می پردازد. وی در این تحقیق زمان سفر را تنها فرصت سفر می دانند. با این حال، هزینه سفر (به عنوان مثال، هزینه سوخت، هزینه پارکینگ و کرایه حمل و نقل) نیز عامل مهمی در تعیین دسترسی به شغل به ویژه برای افراد فقیر شاغل است و باید در معیار دستیابی به شغل در نظر گرفته شود. نتایج نشان می دهد که افراد متقاضی فقیر شغلی در شهر مرکزی، قبل یا بعد از کرایه حمل و نقل، از عدم تطابق مکانی رنج نمی برند و تمایل به دستیابی به شغل بالاتر در مقایسه با همتایان حومه خود دارند. با این حال، نتایج به دست آمده از جمله کرایه حمل و نقل کاملاً متفاوت از مواردی است که فقط زمان سفر را در نظر گرفته اند، به خصوص با توجه به تفاوت بین افراد متقاضی فقیر در نژادهای مختلف که در مناطق مختلف زندگی می کنند. برای اینکه سیاست گذاران کاملاً از عدم تطابق مکانی آگاه شوند، مهم است که هم زمان سفر و هم کرایه حمل و نقل را در نظر بگیرد. هیرسچی و وانگ^۲ (۲۰۲۰) در تحقیقی با موضوع «چگونگی و ارتباط همبستگی بین کارگر و شخصیت شغلی با رضایت شغلی در طول زمان» به بررسی تناسب فرد و محیط مناسب و رضایت شغلی در تحقیقات حرفه ای و سازمانی پرداخته اند. تجزیه و تحلیلها بر اساس ۷۵۳۱ شرکت کننده از پنل اقتصادی و اجتماعی آلمان از سال ۲۰۰۵، ۲۰۰۹ و ۲۰۱۳ انجام شد. از مدل سازی نمره تغییر پنهان برای ارزیابی تغییرات در هماهنگی و رضایت شغلی در طی هشت سال استفاده گردید. نتایج نشان می دهد که سویه ها با یکدیگر رابطه مثبت دارند، اما در مورد چگونگی ارتباط آنها با گذشت زمان، اطلاعات کمی در دست است. نتایج نشان می داد که شخصیت یک کارگر و یک شغل در درجه اول به طور مستقل برای سطح رضایت شغلی مرتبط است و تأثیرات آن برای خصوصیات شخصیتی متفاوت است. هوسینگ یوانلیو، چان ینچو، ویکتوریا جی کینسو، چینگ سان^۳ (۲۰۱۹) در تحقیقی با موضوع «رابطه شایستگی های شخصی، سازگاری اجتماعی و سازگاری شغلی بر رضایت شغلی» به بررسی شایستگی های شخصی با عملکرد شغلی موفق پرداخته اند. رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با گردش مالی پرستاران دارد و یک شاخص مهم در عملکرد و کیفیت مراقبت از آنها است. با این حال، در مورد رابطه بین صلاحیت های شخصی، سازگاری اجتماعی و سازگاری شغلی بر رضایت شغلی پرستاران اطلاعات کمی وجود دارد. این مطالعه با تجزیه و تحلیل داده های ثانویه انجام شد. جامعه آماری مورد نظر فارغ التحصیلان پرستاری بودند و نمونه آن شامل ۲۳۵ نفر از بانک اطلاعات دفتر امور دانشجویی بود. از ۲۳۵ شرکت کننده، مشارکت در فعالیت های خارج از برنامه با ۷۵/۱ درصد گزارش شد و بیش از ۲۲ درصد معتقد به نقش رهبری را در فعالیت های خارج از برنامه داشتند. نتایج نشان داد که فارغ التحصیلان پرستاری با مشارکت در فعالیت های خارج از برنامه یا نقش رهبری از سطح شایستگی های شخصی و رضایت شغلی بهتری برخوردار هستند. علاوه بر این، این نتایج تعداد سال ها را در فعالیت های خارج از برنامه نشان می داد. مارکوس^۴ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «آیا رضایت تضمین شده است؟» رضایت از زندگی، عوامل نهادی و خود اشتغالی را بررسی می کند. نتایج نشان می دهد که خود اشتغالی می تواند تأثیر منفی بر رضایت از زندگی داشته باشد، که اولین دلیل آن می تواند افزایش سطح درگیری کار-خانواده باشد، افرادی که از قبل مشغول کار بوده اند نسبت به رضایت از زندگی خود و مزایای آن مطلع هستند. همچنین شواهد نشان می دهد که افرادی که خودشان شاغل هستند، سطح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می کنند و خود اشتغالی با رضایت از زندگی رابطه مثبت دارد علاوه بر این، نتایج نشان داده است که افرادی که از یک شغل به شغلی دیگر حرکت می کنند به سمت خود اشتغالی رفته اند، در نتیجه انتقال رضایت از زندگی در آنان افزایش می یابد و اگر در آن موفق باشند نیز نتایج مثبتی بر روی رضایت دارد. افزایش رضایت از زندگی افرادی می تواند فرد را به سوی کارآفرینی سوق دهد و رضایت از زندگی در افرادی که مراتب شغلی بالاتری دارند بیشتر است.

¹ AnjaGhettaaAndreas

² Andre Hirsch

³ Hsing-YuanLiuaChun-YenChaobVictoria J.KaincSu-ChingSung

⁴ Marcus

با توجه به پیشینه تحقیق می‌توان از خلاء مطالعات اجتماعی در ارتباط با فهم شغل بویژه شغل مطلوب سخن گفت که می‌تواند از بسترهای اجتماعی، زمینه‌های اعتقادی، دینی و شرایط اجتماعی تاثیر بپذیرد. بر اساس مطالعات انجام شده رشته‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی بیشترین نگاه به شغل بویژه به بعد رضایت از شغل داشتند و اغلب به مطالعات کمی نگرش سنجی پرداختند. از این رو در این تحقیق سعی بر رفع این خلاء تحقیقاتی بر آمده است و شغل را از نگاه مطلوبیت مورد بررسی قرار داده است. مطلوبیت توجهی عمیق تر به موضوع دارد و می‌تواند نتیجه آن رضایت از شغل باشد.

مبانی نظری

با وجود تنوع نظریات و زوایای دیدگاه متفاوت در میان نظریه‌پردازان درباره‌ی شغل بویژه شغل مطلوب، در این تحقیق سعی شده در بررسی از شغل مطلوب از دیدگاه نظریه رسالت اخلاقی و رویکرد مک دونالدیزه شدن ریتزر پرداخته شود.

برای اقتصاددانان کلاسیک و نئوکلاسیک شغل مطلوب بر حسب معیارهای عقلانی و «دستیابی به هدف‌های آسان»^۱ تعریف می‌شود (علی نژاد، ۱۳۹۷). در این رویکرد معقوله شغل با عرضه و تقاضا مرتبط است و تابع منطق اقتصادی خود است. به عبارتی در این دیدگاه، شغل و کار ماهیت دوگانه دارد، یک بعد آن مشاغلی هستند که از ویژگی داشتن دستمزدهای بالا، امنیت شغلی، فرصت پیشرفت و ترقی در آینده، مرخصی‌های سالانه مرتب برخوردار هستند و بعد دیگر بر حسب دستمزدهای پایین، امنیت شغلی کمتر، امکان پیشرفت محدود و از این قبیل موارد تعریف می‌شوند. همانطور که بر اساس رویکرد جداسازی بازار کار، ما دو نوع شغل در بازار می‌یابیم. اول مشاغلی که دارای موقعیت باثبات، با درآمد خوب و فرصت‌های برای پیشرفت در امور کاری هستند (بازار اولیه) و دوم مشاغلی که دارای ویژگی‌های همچون مزد پایین، امنیت شغلی کمتر، امکان پیشرفت محدود (بازار ثانویه) (سفیری، ۱۳۷۷)، (صفای پور و زادولی خواجه، ۱۳۹۴). البته نظریه رفتار مصرف‌کننده در رویکردهای نئوکلاسیک اقتصادی مطلوبیت (شغلی) را با رضایتمندی درونی و ترجیحات ذهنی افراد هم مرتبط می‌داند و فرض بر این است که ارزش واقعی از مصرف یک کالا با ارزش اسمی و پولی آن متفاوت بوده و این اصل دلالت بر نوعی پاداوکس مطلوبیت دارد. با این نگاه می‌توان گفت که در رویکردهای اقتصادی هم مقوله مطلوبیت فراتر از معیارهای صرفا بازاری و اقتصادی بوده و هم تابع ارزش واقعی و برساخت ذهنی افراد هست (علوی و عربی، ۱۳۹۲). در کل، در رویکردهای اقتصادی اشتغال و مطلوب بودن آن تابع عرضه و تقاضای کامل بازار و اشتغال کامل به مفهوم ژان باتیست سی بوده و یا تابع شرایط رقابتی و کارآیی در فضای بازار آزاد و تعدد رقبای اقتصادی هست. و از آنجا که بر اساس دیدگاه ژان باتیست سی، هر عرضه‌ای تقاضای خاص خود را به دنبال دارد، هرگونه عرضه نیروی کار برای اشتغال تابع تقاضا برای آن بوده و در بازار به تعادل می‌رسد.

برخلاف رویکردهای اقتصادی، در رویکرد روانشناختی مقوله شغل مطلوب با معیارهای انگیزشی و روانشناختی مرتبط بوده که با مفاهیم رضایت شغلی، انتظارات شغلی، انگیزش مطلوبیت و مرتبط هستند. برگر معتقد است انتخاب حرفه، مرحله‌ای تکاملی دارد که متأثر از تجربه‌های گذشته، ارزش‌ها، علایق، توانایی‌ها و دانایی‌های فرد است و برای انتخاب شغل، سه مرحله را باید برشمرد که شامل؛ مرحله رؤیایی شغل، مرحله آزمایشی و مرحله واقع بینی بوده، که هر کدام متضمن بروز یک نوع نگاه در شغل می‌شود (حنیفر، ابراهیمی و غلامی، ۱۴۰۰). در این رویکرد انتخاب شغل تنها محدود به ترجیحات نبوده، بلکه افراد با معیارهای انگیزشی، علایق، رضایت از شغل دست به انتخاب می‌زنند.

رویکردهای جامعه‌شناختی از شغل مطلوب تابعی از شرایط درهم تنیده ساختاری، نهادی و ارادی است که بر اساس آن افراد بیکار به عنوان جویندگان شغل باید به پیچیدگی نهادی و ساختاری دستیابی به شغل واقف بوده و بر اساس آن دست به انتخاب بزنند. رویکردی که در آن دستیابی به شغل مطلوب با جایگاه طبقاتی افراد، تحرک اجتماعی، جنسیت و سیاست‌گذاری کلان

^۱ Achieving easy goals

از رسالت اخلاقی تا مک دولانیزه شدن شغل: تحلیلی بر دوگانگی فهم معنای شغل مطلوب در اندیشه نوجوانان و جوانان شهر مشهد ۱۳۹۱/۱۲۹

جامعه در حوزه اشتغال مرتبط هست (گیدنز، ۱۳۸۶:۵۴۰). رویکرد اصلی در این نوشتار تاکید بر حساسیت نظری در رویکردهای جامعه‌شناختی بویژه رویکرد تقابلی رسالت اخلاقی و رویکرد مک‌دولانیزه شدن در ارتباط با شغل مطلوب هست که در این تحقیق راهنمایی عمل محقق قرار گرفته‌اند.

رویکردهای غالب به مقوله شغل با طرح مفاهیمی چون تقسیم‌کار، تخصص‌گرایی، مدیریت علمی تیلوری و خط تولید متحرک فوردیسم به دنبال غلبه تحلیل فنی و ابزاری از شغل آنهم از طریق افزایش کارآیی هستند. اما جامعه‌شناسان با نقد نظام تیلوریسم و فوردیسم به عنوان نظامهای مبتنی بر مدیریت علمی پربازده، آنها را نظام‌های کم‌اعتماد^۱ می‌نامند و در مقابل به دنبال طرح نظامهای پر اعتمادی^۲ هستند که در آن ضرباهنگ کار را در چارچوب اصول و رهنمودهای کلی اخلاقی کنترل می‌شود (گیدنز، ۱۳۸۹:۵۵۳). البته در سیاستگذاری مربوط به اشتغال و شغلیابی، مساله کار به یک چالش عمده تبدیل شده، حتی پیش‌بینی می‌شود که در آینده شاهد نوعی کارکنان کاتالوگی^۳؛ کارکنانی با مهارتهای زیاد و مشاغل گذار باشیم که مدام در حال تغییر شغل هستند. و یا حتی برخی سخن از مفهوم «پایان کار» می‌کنند (ریف‌کین، ۱۳۹۴).

رسالت اخلاقی

رویکردهای مربوط به رسالت اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اعتقادی در شغل ارتباط دارد. بطوریکه تلقی از شغل با معیارهای اخلاقی و ارزشی آن با معیارهای صرفاً ابزاری و منفعت‌طلبانه متمایز هست. وبر از جمله جامعه‌شناسانی است که با تفکیک بین «اخلاق ناشی از اعتقاد» و «اخلاق ناشی از مسئولیت» به طرح این موضوع می‌پردازند. وبر استدلال می‌کند که بشر در هر سپهر زندگی‌اش باید انتخاب کند و تصمیم بگیرد که از کدام ارزش پیروی کند؛ یعنی آنها باید در سپهر سیاسی، اخلاق سیاسی و در سپهر اقتصادی، اخلاق اقتصادی را توسعه دهند (سوئدبرگ، ۱۳۹۵:۳۹۱). وبر با طرح مفهوم «اخلاق ناشی از مسئولیت» و «اخلاق ناشی از اعتقاد» به دنبال ترسیم نوعی تنازع در نظام کنشی انسان‌هاست که در آن کنشگران بسته به فرض اخلاقی خود دست به فعالیت می‌زنند. از این رو دوگانگی تعارض‌گونه در نگرش اخلاقی در کنش افراد، به تمایز در فهم افراد از شغل مطلوب تاثیرگذار هست (علی‌نژاد، ۱۳۹۷:۲۲۰). از طرف دیگر وبر با تفکیک عقلانیت صوری و محتوایی، عقلانیت صوری را برای تعیین حیطه‌ی محاسبات کمی به کار گرفته است که تنها با معیار تناسب وسیله و هدف سنجیده می‌شود. اما عقلانیت ماهوی و محتوایی به درجه‌ی تأمین کالا برای گروه مشخصی از افراد از طریق کنش اجتماعی با دیگران مرتبط است. این روند از کنش بر اساس مجموعه‌ی معینی از ارزش‌ها مطرح می‌شود که شامل رابطه با دیگران، ارزش‌های انسانی و یا رابطه با اهداف خاصی است که کنش اقتصادی به آن معطوف است. همچنین در دیدگاه وبر جهت‌گیری اقتصادی، هم می‌تواند ناشی از سنت باشد و هم ناشی از عقلانیت. زیرا، حتی در کنش‌هایی که درجه‌ی عقلانیت بالایی وجود دارد نیز عنصر سنت‌گرایی می‌تواند نقش اساسی داشته باشد. کنش اقتصادی عقلایی از ابتدای ظهورش تا پذیرفتن روش‌های سنتی و روابط اجتماعی رایج، تا حد زیادی توسط اتفاقات و کنش‌های غیر اقتصادی و یا تحت فشار ضرورت‌های حاصل از محدودیت در منابع حیاتی شکل گرفته است (وبر، ۱۳۸۴:۱۱۲).

مارکس با طرح کار تحریف شده و از خودبیگانگی، مفهوم کار را عرصه تعارضات و تناقضاتی می‌داند که ساختارهای قدرت در نظام سرمایه‌داری آن را تولید و بازتولید کرده‌اند. اما برای هابرماس کار با کنش ارتباطی گره خورده است. هابرماس مبنای کار خود را همان مبنای کار مارکس قرار می‌دهد. او معتقد است مارکس نتوانست از لحاظ تحلیلی دو جزء نوع کار انسان را که کار (نیروی کار، کنش عقلانی هدفمند) و تعامل (کنش ارتباطی) اجتماعی (نمادین) بود از هم تمایز دهد. به زعم هابرماس معضل کار مارکس «تقلیل عمل خود زاینده نوع انسان به کار» است. از این رو هابرماس تمایزی بنیادی بین کار و تعامل را مبنای تلاش خود

^۱ Low-trust system

^۲ High-trust system

^۳ Portfolio workers

قرار می‌دهد. هابرماس با تمایز بین کنش ابزاری و کنش استراتژیک، کنش ابزاری را کنشی می‌داند که کنشگر منفرد به طور عقلانی به دنبال ایجاد تناسب وسیله نیل به هدف بوده، ولی کنش استراتژیک شامل دو نفر یا بیش از دو نفر است که در پی هدفی هماهنگ به کنش عقلانی می‌پردازند (ریترز، ۱۳۸۶: ۳۹۳). هابرماس، در کل، برخلاف مارکس سهم بیشتری برای کار به عنوان یک واسطه اجتماعی قائل بوده و معتقد است که در مفهوم کار، تولید و سازماندهی اجتماعی به صورت عقلانی با نیازهای انسانی دارای هماهنگی است.

رویکرد مک دونالیزه

ریترز^۱ در کتاب «نظریه کنش» خود این نکته را توضیح می‌دهد که فعالیت‌های اجتماعی انسان‌ها، از آگاهی خودشان (به عنوان شناسا)، دیگران و موقعیت‌های خارجی (به عنوان شناخته)، سرچشمه می‌گیرند. انسان‌ها به عنوان شناسا، در جهت رسیدن به نیت‌های (ذهنی)، مقاصد و هدف‌هایشان عمل می‌کنند. آنها وسایل، شیوه‌های عمل، روش‌ها و ابزارهایی متناسب با هدف‌هایشان را به کار می‌برند. میدان عمل آنها به خاطر شرایط یا مقتضیات تعدیل‌ناپذیر محدودیت پیدا می‌کند. آنها از طریق اعمال اراده و داوری، آنچه را که می‌خواهند انجام دهند و یا مورد سنجش، ارزیابی و گزینش قرار می‌دهند (ریترز، ۱۳۸۶: ۵۲۸). ریترز با طرح مفهوم مک‌دونالیزه شدن به عنوان بخشی از نظریه کنش به دنبال ترسیم فرایندهای انطباق افراد با جامعه و هماهنگی با اقتضاعات تکنولوژی، مصرف و سرعت در جامعه هست. مک‌دونالیزه شدن فرایندی اداری است که در آن اصول رستوران‌های فست‌فود اعمال می‌شود (غلامی، بابایی، ۱۳۸۹: ۱۵۳). او ویژگی‌های فرآیند مک‌دونالی را با ترسیم پنج بعد «کارایی»، «محاسبه‌پذیری»، «پیش‌بینی‌پذیری»، «کنترل با تکنولوژی به جای انسان» و «غیر عقلانیت عقلانیت» نشان می‌دهد. برای ریترز جامعه در حال مک‌دونالیدی شدن بر کارایی و تلاش برای پیدا کردن بهترین وسیله ممکن در نیل به هدف مطلوب تأکید می‌ورزد، اهمیت فراوانی هم به محاسبه‌پذیری داده می‌شود که تأکیدی است بر کمیت نه کیفیت.

مفهوم مک‌دونالیزه شدن در تشریح توسعه‌ی بسیاری از نهادهای اجتماعی همچون دین، آموزش و پرورش، رسانه، پزشکی، سرگرمی و مسافرت و همچنین برای خود جامعه مورد استفاده قرار گرفته است (غلامی، بابایی، ۱۳۸۹). بر اساس مک‌دونالیزه شدن شغل بویژه شغل مطلوب هم قابل طرح هست.

امروزه کنترل شدید تکنولوژی بر رفتار انسان‌ها باعث ماشینی‌شدگی مناسبات شغلی افراد گشته و فعالیت‌ها در عین حال که غیر عقلانی هستند اما در بین افراد پذیرفته شده و آن را به عنوان یک رویداد عقلانی می‌پذیرند. تغییراتی که در ماهیت شغل وجود دارد نشان‌دهنده غلبه ارزش‌های کمیت‌گرایانه و خدماتی در آن شغل است. این بحث با اندیشه مک‌دونالیزه شدن ریترز پیوند خورده است. گویی پیوند مشاغل با مختصات حیات شهری در سرعت، بازدهی سریع، و جدایی فضا و زمان خود را نشان می‌دهد. در این رویکرد، به نظر می‌آید در دنیای مدرن از واقعیت شغل معنازدایی شده و هر شغلی تنها با معیارهای ظاهری همچون در دسترس بودگی، درآمد، کمیت، سادگی شغل و موقتی بودن آن پیوند خورده است. شغل مطلوب در این برداشت نوعی شغل مک‌دونالیزه شده و نشان‌دهنده‌ی پارادوکس شغل در دنیای مدرن است (ریترز، ۱۳۸۶: ۹۲۸).

با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش در پی پاسخگویی به این سوالات است؛ شغل مطلوب در نظر جوانان و نوجوانان چه نوع شغلی است؟ دوگانگی معنایی شغل مطلوب به لحاظ نظری چگونه صورت‌بندی می‌شود؟

روش‌شناسی پژوهش

روش استفاده شده در این نوشتار کیفی و مردم‌نگارانه بوده که با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساخت یافته در محیط میدان شهر

^۱ George Ritzer

از رسالت اخلاقی تا مک دولانیزه شدن شغل: تحلیلی بر دوگانگی فهم معنای شغل مطلوب در اندیشه نوجوانان و جوانان شهر مشهد / ۱۳۱

مشهد انجام شده است. در این سعی شده تا با ترکیبی رویکرد روشی امیک و اتیک هم دیدگاههای پاسخگویان احصاء شده و هم ماهیت دوگانگی شناختی شغل مطلوب تبیین شود. و اینکه از دیدگاه مردم الزامات و شرایط دستیابی به شغل مطلوب کدام بوده و شغل مطلوب از نظر آنها چه ویژگی‌های دارد. برای این منظور ابتداء به توصیف فربه از جامعه مورد مطالعه و ویژگی‌های آن پرداخته شده و در مرحله بعد به تبیین از طریق خط داستان استقراء شده از انواع کدها برای دستیابی به مقوله هسته تبیین گر پیش رفته است. مشارکت کنندگان این تحقیق کلیه نوجوانان و جوانان ساکن در شهر مشهد بوده که در آن بر اساس نمونه گیری هدفمند و در دسترس تعداد ۳۰ نفر از نوجوانان و جوانان شهر انتخاب شدند و بر اساس اصل اشباع شدگی مصاحبه ادامه یافته تا به مرحله بسندگی لازم دست یابد. روش تجربه و تحلیل داده‌ها تحلیل محتوای عرفی بوده و سعی شده با استفاده از انواع کدهای اولیه، مقولات فرعی، و مقولات اصلی به مطالعه درباره ماهیت اجتماعی شغل مطلوب پرداخته شود.

در این پژوهش، سعی شد نمونه‌ها طوری انتخاب شوند که حداکثر اطلاعات ممکن را در پاسخ به سؤالات پژوهش به دست دهند. تناسب سنی و جنسی در مقطع دوم مدرسه دخترانه و پسرانه (۱۵ نفر) و دانشجویان (۱۵ نفر) بر حسب معیار دسترسی پذیری انجام شد. بدین منظور، یک سؤال اصلی از مشارکت کنندگان پرسیده شد: شغل مطلوب از نظر شما چیست؟ و چه ویژگی‌های باید داشته؟ و سؤالات جانبی دیگر مانند حسب معیارهای سنی و جنسی چه شغلی را مطلوب و مدنظر شماست؟ با رعایت اخلاق تحقیق و رضایت مشارکت کنندگان، مصاحبه‌ها ضبط و محتوای آن‌ها به منظور تحلیل روی کاغذ نگاشته شد. تحلیل داده‌ها از زمان همان مصاحبه اول و به موازات مصاحبه‌ها شروع شد (تحلیل هم‌زمان). برای دستیابی به قابلیت اعتماد از تأیید مشارکت کنندگان استفاده شده است، تأیید اتکاپذیری تحقیق با رعایت اصول و نکات مصاحبه و پیاده سازی دقیق انجام شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های این پژوهش در قالب دو مقوله اصلی «رسالت اخلاقی و انتزاعی شغل مطلوب» در اندیشه نوجوانان و «مک دولانیزه شدن شغل مطلوب» در اندیشه جوانان بروز پیدا کرده که در ادامه به تحلیل آن پرداخته شده است.

جدول شماره ۱: مقولات اصلی فهم معنای شغل مطلوب در اندیشه نوجوانان و جوانان

مقوله اصلی	مقولات فرعی	گروه‌ها
رسالت اخلاقی و انتزاعی شغل مطلوب	خدمتگذاری	نوجوانان
	جایگاه مناسب و عدالت شغلی	
	درآمد حلال	
	انتظار شغلی مبتنی بر حفظ ارزش‌ها	
	انتظار شغلی مبتنی بر رشد خلاقیت و موفقیت شغلی	
	انتظار شغلی مبتنی بر لذت از کار	
	علاقه‌مندی در شغل	
مک دولانیزه شغل مطلوب	درآمد بالا،	جوانان (مرد)
	بیمه شغلی	
	حقوق مناسب و مزایا	
	مطالبه‌گری شغلی،	
	علاقه‌مندی شغلی	
	شغل پاره وقت	
	خویش‌فرمایی	
	بهداشت محیط کار	

مقوله اصلی	مقولات فرعی	گروه‌ها
	محیط زنانه شغل	جوانان (زن)
	عدم تبعیض جنسیتی شغل	
	تشخص شغلی	
	انطباق جنسیتی شغل	
	فاصله کار با خانه (فاصله پذیری شغل)	
	زمان پذیری شغل	
	مهارت شغلی	

رسالت اخلاقی و انتزاعی شغل مطلوب

با توجه به جدول فوق و مقایسه انجام شده بین مقولات فرعی ساخته شده از مفاهیم به نکات قابل توجهی می‌توان دست یافت؛ نخست اینکه در مقایسه بین شغل مطلوب در بین جوانان و نوجوانان می‌توان این نکته را دریافت کرد که نوجوانان به دلیل عدم حضور در بازار کار و عدم بلوغ فکری از بعد اشتغال بیشتر به ابعاد ارزشی و معنوی شغل اشاره دارند و آرمان‌گرایانه به موضوع نگاه می‌کنند در صورتی که جوانان از بعد ارزشی و معنوی شان کاسته شده و نگاه واقع‌بینانه‌تری نسبت به موضوع دارند. جهت مقایسه دو دیدگاه نوجوانان و جوانان ما نیازمند شناخت شغل مطلوب به مثابه‌ی یک آرمان در نوجوانان بر اساس شواهد بدست آمده از گزاره‌ها هستیم.

براساس شواهد استخراج شده از مقولات اصلی و فرعی شغل مطلوب برای نوجوانان دارای ابعاد انتزاعی و ایده‌آل است به عبارت دیگر نوجوان در ارزیابی از شغل مطلوب به جنبه‌هایی اشاره دارند که بیشتر غیر واقعی و در عین حال ارزشمند است. مقولاتی مانند شغل حلال، خدمتگذاری، عدالت شغلی، شغل فرهنگی و... که نشان دهنده‌ی جهت‌گیری انتزاعی نوجوانان دارد. بر این اساس در مضمون اصلی «رسالت اخلاقی و انتزاعی شغل مطلوب» استخراج شده است.

هر چند این نوع جهت‌گیری‌ها واقع‌گرایانه نیست اما می‌تواند منجر به اصلاح سیاست‌های مربوط به اشتغال در جامعه شود. حسین ۱۷ ساله رشته‌ی تجربی چنین می‌گوید:

« شغلی که درآمد حلال داشته باشد و هدف از انجام آن خدمت به دیگران باشد تا در آمد.»

ریحانه ۱۶ ساله رشته‌ی انسانی در بیانی دخترانه نظر خود را چنین بیان می‌کند:

« شغلی دبیری به نظر من به شغل ایده‌آل می‌تونه باشه چون در این شغل ارتباطات با مردها حداقلی هستش و با آقاییون ارتباطی ندارم.»

ساجده ۱۵ ساله نیز چنین بیان می‌کند:

« طراحی داخلی مد و پرده را خودم بسازم در این صورت می‌تونم خلاقیت خودم رو شکوفا کنم.»

محدثه ۱۵ ساله چنین اظهار می‌دارد:

« ملاکم در برای شغل آیندم اینه که بتونم به کسی کمک کنم، شغلم موقعیت اجتماعی خوبی داشته باشه و امنیت داشته باشه»

مهدیه ۱۷ ساله معتقد است:

« کاری که در آن مهارت داشته باشی تا بتونی آن را به نحو احسن انجام بدی و مدیون دیگران نشی که لازمه‌ی آن داشتن علم و آگاهی است و در اون شغل شأن و شئون افراد حفظ بشه و به مهارت فرد توجه بشه نه لزوماً جنسیت او.»

عرفان و مجتبی هم معتقدند:

« اینکه از کارمان لذت ببریم و به دیگران کمک کنیم.»

از رسالت اخلاقی تا مک دولانیزه شدن شغل: تحلیلی بر دوگانگی فهم معنای شغل مطلوب در اندیشه نوجوانان و جوانان شهر مشهد / ۱۳۳

از مجموع نظرات می توان استنباط نمود که رسالت اخلاقی درونمایه فهم اجتماعی نوجوانان از شغل مطلوب هست که انتزاعی بوده و با ویژگی های سنی و شخصیتی نوجوانان ارتباط دارد. در این رویکرد فهم معنای شغل مطلوب لزوما چیزی نیست که در بسترهای جامعه و در واقعیت وجود داشته و بلکه دارای بار ارزشی، وجه انتزاعی و ذهنی است.

مک دولانیزگی شغل مطلوب

تعریف و فهم شغل مطلوب برای جوانان در این دیدگاه بر اساس رویکرد ریتزر با عنوان مک دولانیزه شدن (شغل مطلوب) استنباط شده، که در آن شغل مطلوب با معیارهای عقلانی، محاسبه پذیری، کمیت گرایی، دسترسی آسان به هدف و سرعت پذیری سنجیده می شود. این مفهوم با تخصص گرایی، تقسیم کار و محاسبه پذیری که معرف دوران مدرن هست، مرتبط بوده و مفهوم شغل مطلوب را به واقعیت ها و بسترهای اجتماعی گره زده است. همچنین تعیین شغل مطلوب در این دیدگاه با معیارهای انتخابی جوانان برجسته شده است.

از طرف دیگر تعریف شغل مطلوب به مثابه ی یک واقعیت برای جوانان را می توان با دیدگاه آلبرت شر پیش رفت، وی طبق نظریه ی فردگرایی، نظریات خود را به دو نظریه ی مبتنی بر نظریه ی فرهنگی و نظریه مبتنی بر نظریه ذهنی در جوانان طبقه بندی می کند. بر اساس نظریه ی فرهنگی تدوین معانی واحد و مفهومی فراگیر و کلی، برای تشریح تمایزات و گوناگونی اجتماعی، هر روز دشوارتر می شود. گرایش عمومی در جهت پیدایش افراد به صورت موجوداتی منفرد با مسئولیت شخصی است. این افراد منفرد هستند که زندگی خود را تعریف می کنند و به آن معنا می بخشند. همچنین بر اساس نظریه ذهنی کنش و تجربه فردی هر روز کمتر تحت تأثیر عواملی چون وابستگی های طبقاتی و قشری و مقررات کلی قرار می گیرند (شفرز، ۱۳۸۳: ۱۲۹). بر این اساس اینکه افراد به عنوان کنشگران جویای سود و منفعت چگونه یک شغل را مطلوب ارزیابی می کنند با معیارهای فردی و انتخابی آنها مرتبط است.

با استناد به نظریه های ریتزر و آلبرت شر، به نظر می رسد شغل مطلوب در اندیشه جوانان بیشتر با جنبه های واقع گیرانه و تجربی در جامعه دنبال می شود. منظور از معیار تجربی معیارهای عقلانی و تجربه شخصی خود افراد است؛ که نشان دهنده شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب در ارتباط با شغل می باشد. جوانان گرایش به بیان واقعیت هایی دارند که تلخ اما منطقی است. یعنی اگر بخواهیم واقعیت نگرش به شغل را در جامعه ببینیم باید به ذهنیت جوانان استناد کرد اما اگر بخواهیم نگرش مطلوب به شغل را در جامعه داشته باشیم باید به ذهنیت نوجوانان استناد کرد. در نهایت اینکه گرایش جوانان در شغل مطلوب تعیین پذیری بیشتری داشته و متناسب با واقعیت های جامعه عینی، ملموس و واقعی است.

در بین جوانان نیز بر حسب جنسیت (زن، مرد) تفاوت برداشتی از شغل مطلوب وجود دارد که در آن مردها جنبه های عقلانی، مالی، ظاهری شغل مطلوب توجه دارند اما زنان بیشتر به جنبه های جنسیتی، دوری و نزدیکی محل کار به منزل، محیط، زمان و روانی شغل مطلوب توجه دارند، اما وجه مشترک همه جوانان اعم از زن و مرد معیارهایی هست که با همسویی منافع آنها با شرایط ساختاری و مطلوبیت ذهنی آنها بویژه در دوران مدرن دارد.

علی رضا ۲۳ ساله دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی چنین بیان می دارد:

« درآمد معقولی داشته باشه. محیط کار مناسب مثلا استرس کم و از نظر بهداشتی تمیز باشه و از نظر رفاهی فضای امنی ایجاد کنه و فضای کاری زیبایی داشته باشه و اینکه با علاقه وارد شغلت بشی تا زمینه رشد و پیشرفت داشته باشی».

مهدی ۲۶ ساله فارغ التحصیل کارشناسی در رشته معماری در تعریفش از شغل مطلوب می گوید:

« شغلی مطلوب است که آینده خوبی داشته باشد یعنی با گذشت زمان رشد کند، هم از سطح علمی و هم از نوع سطح کار و در آمد، و جای پیشرفت داشته باشد، شغلی که دارای بیمه باشد تا در آینده بازنشستگی را تضمین کند؛ حقوق و امنیت شغلی خوبی داشته باشد، اونهم با توجه به تورم جامعه که هر روز به نرخ را نشان می‌دهد.»

نرگس ۲۴ ساله کارشناسی ارشد روانشناسی چنین می‌گوید:

«شغلی که به کارهای منزلم برسم، دستاوردی در راه رشته ام باشه.»

رسول ۲۷ ساله کارشناس معماری چنین می‌گوید:

«علاقه کافی داشته باشی به انجام فعالیت، داری در آمد مناسب باشه، زمان کاریش متعادل باشه نه زیاد باشه که از زندگی چیزی نفهمی نه کم باشه که حس مفید بودن نکنی، دارای جایگاه خوبی در جامعه باشه.»

از مجموعه پاسخ‌های جوانان درباره شغل مطلوب شاهد نوعی جهتگیری عقلانی - جنسیتی هستیم که در آن دستر پذیری، معیارهای مالی و انتفاعی شغل، بیمه و تضمین آینده شغلی و دسترسی راحت به منزل در آن برجسته شده است.

فاطمه ۲۷ ساله می‌گوید:

«شغلی که محیط کار سالم، حقوق مناسب، بازه ی زمانی مناسب داشته باشه. یعنی روز باشه، نزدیکی محل کار به محل زندگی و خانه، محیط زنانه هم جزء شغل مطلوبه.»

امیر حسین ۲۱ ساله رشته ی حسابداری معتقد است:

« شغلی که آینده داشته باشه بعد از سی و چهل سال کار برام چیزی بمانه و وقتی که از کار افتاده شدم بیمه داشته باشم.»

ضمانت شغلی یکی از دغدغه‌های جدی در انتخاب شغل مطلوب هست که با فضای مبهم شغلی و مرتبط بوده و هر چه نگرانی برای آینده بیشتر باشد گرایش به مشاغلی با تضمین شغلی بیشتر خواهد بود.

نظر نفیسه ۲۸ ساله فروشنده پوشاک زنانه معتقد است:

«شغلی که با نامحرم در ارتباط نباشه و دارای حقوق خوب باشه در توان یک خانم جوان باشه و تمام انرژی او را نگیرد زیرا بانوان دارای مسئولیت‌هایی در منزل دارند که باید به آنها هم رسیدگی کنند پس میزان سختی کار باید متناسب با توان آنها باشد. دارای محیطی آرام و دور از رفتارهای خشن باشه دارای محیطی شادباشه تا به روحیات خانم لطمه وارد نکنه و ان لطافت و زنانگی رو از خانم‌ها بگیره و بتونه با همون روحیات مادرانه و زنانه و عدم خستگی به وظایف مادرانه و همسری خود برسه.»

از مجموع نظرات جوانان خواه مرد و خواه زن می‌توان استنباط نمود که جهتگیری شغل مطلوب برای آنها یک با معیارهای عقلانی - ابزاری و تناسب وسیله و هدف مرتبط هست. البته با انضمام شرایط ساختاری و مدرن این معیارها با سرعت، کارآمدی و همسویی با دسترسی سریع به هدف و زودآمدگی مرتبط می‌شود که تداعی نوعی مک‌دونالیزگی شغلی است.

بحث و نتیجه گیری

در دنیایی مدرن دستیابی به شغل مطلوب، در کنار سایر نیازها، از دغدغه‌ها و اولویت‌های اساسی افراد بوده و به عنوان یکی از نیاز پایه برای نوجوانان و جوانان دارای حایز اهمیت زیاد است. در اصل، یکی از دغدغه‌های اصلی نوجوانان و جوانان تلاش برای دستیابی به شغل مطلوب به عنوان پایه نیازهای اساسی و پیش‌درآمدی بر تنظیم زندگی خود هست. بر این اساس دستیابی به شغل مطلوب دارای بار ارزشی بوده و بخش عمده‌ی دلمشغولی جوانان و نوجوانان را به خود اختصاص می‌دهد. تحقیق حاضر با هدف فهم معنای شغل مطلوب در میان نوجوانان و جوانان انجام شده که با استفاده از روش کیفی، مردم نگاری و به شیوه نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس از تعدادی جوان و نوجوان در شهر مشهد انجام شده و سعی شده تا به استنباط معنای شغل مطلوب در اندیشه آنان دست یافته و فهم آنان از شغل مطلوب را صورت‌بندی شود.

رویکردهای نظری مرتبط با شغل مطلوب بر اساس دیدگاه‌های اقتصادی تابعی است از عرضه و تقاضای بازار که امکان اشتغال کامل با دسترسی به اطلاعات آزاد در آن فراهم بوده و افراد با عرضه نیروی کار خود به و با انتخاب در معرض تقاضاهای بازار قرار گرفته و جذب نیروی کار می‌شوند. اما معیارهای روان‌شناختی و اجتماعی شغل مطلوب با انگیزه، ترجیحات و سلیق افراد مرتبط بوده و از بسترهای اجتماعی و فرهنگی تاثیر می‌پذیرد. در کل رویکردهای نظری در این پژوهش ترکیبی از دوگانگی رویکردی رسالت اخلاقی و مک دونالدیزه شدن شغل مطلوب بوده است، که راهنمایی عمل محقق در طرح تدوین سوالات و حساسیت نظری عمل کرده است. در واقع در پاسخ به این سوال که نوجوانان و جوانان در تعریف خود از شغل مطلوب را چگونه ارزیابی می‌کنند می‌توان به این نتیجه رسید که نوجوانان به دلیل عدم حضور در بازار کار و عدم بلوغ فکری از بعد اشتغال بیشتر به ابعاد ارزشی و معنوی شغل اشاره دارند و آرمان‌گرایانه به موضوع نگاه می‌کنند در صورتی که جوانان از بعد ارزشی و معنوی‌شان کاسته شده و نگاه واقع‌بینانه‌تری نسبت به موضوع دارند. در تعریف شغل مطلوب از نظر نوجوانان که مبتنی بر مفاهیم انتزاعی و معنوی همچون خدمتگذاری، عدالت و جایگاه مناسب شغلی، حفظ شأن افراد، امنیت شغلی است می‌توان این مفاهیم را به مفهوم رسالت اخلاقی پیوند داد؛ هدف اصلی رسالت اخلاقی توجه به ابعاد انتزاعی و مسئولیت اجتماعی در اشتغال هست که آثار اجتماعی آن می‌تواند در جامعه آشکار گردد. این رویکرد همسو با مطالعات ابراهیمی (۱۳۹۹) و اسپنانی، عابدی و نیلفروشان (۱۳۹۹) بوده است. و به لحاظ نظری هم با رویکردهای رسالت اخلاقی ماکس وبر (۱۳۸۴) و نظریه رسالت حرفه‌ای لی و یانگ (۲۰۱۸) همسو بوده است.

اما جوانان اعم از زن و مرد و با وجود دارا بودن تفاوت درون‌گروهی در فهم معنای شغل مطلوب، به دنبال فهم واقع‌بینانه‌تری از شغل مطلوب بودند. فهم این گروه در مقایسه با نوجوانان، از تجربه زیسته و مواجهه آنها با مشکلات، زمینه‌ها و محدودیت‌های ساختاری دست‌یابی به شغل مطلوب نشأت گرفته است. تجربه این گروه در ارتباط با دسترسی به شغل مطلوب برخاسته از واقعیت‌های اجتماعی محدودکننده، باعث غلبه نگاه ابزاری و عقلانی به شغل مطلوب و شکل‌گیری پدیده‌ای شده که در این نوشتار از آن به عنوان «مک‌دونالدیزه‌شدن شغل مطلوب» نام برده شده است. این گروه برخلاف نوجوانان معیار ارزیابی خود از شغل مطلوب را با واقعیت جامعه می‌سنجند، آنان به دنبال الگوی درآمدی پایدارند. به این معنا که دارای درآمد بالا، بیمه شغلی و حقوق مناسب و مزایا باشد. آنان به این برداشت رسیده‌اند که مشاغل مطلوب هستند که باید متناسب با قانون کار، دارای امنیت روانی و اجتماعی و متناسب با مهارت‌ها و تحصیلات باشد. نتایج یافته‌های این گروه همسو با مطالعات غلامی و بابایی (۱۳۸۹) و به لحاظ نظری تحت تاثیر مطالعات جورج ریتزر (۱۹۹۳) بوده است.

نتیجه نهایی اینکه منوط بر این که از چه زاویه‌ای به مقولات نگاه کنیم به نتایج مختلفی خواهیم رسید. نوجوانان به دنبال مشاغلی هستند که مجموعه‌ای از مقولاتی انتزاعی و آرمانی که در تعریف شغل مطلوب را دارا است. و جوانان شغل مطلوب را بر خلاف نوجوانان با واقعیت جامعه می‌سنجند آنان به دنبال الگوی درآمدی بالا، بیمه شغلی و حقوق مناسب و مزایا هستند. دوگانگی تصور شغل مطلوب در جامعه در میان جوانان و نوجوانان نشانگر چالش‌های ساختاری در بخش کارایی در میان جوانان و عدم اطلاع و آگاهی نوجوانان و خوش بینی و آرمانگرایی آنها در این زمینه است. جوانان در عمل با محدودیتهای زیادی برای دستیابی به شغل مطلوب روبرو بوده و بر حسب تجربه اولیه برای پیدا کردن شغل باعث شده تا مطلوبیت را معادل عقلانیت در نظر بگیرند، اما برای نوجوانان مطلوبیت به مثابه وضعیت آرمانی و ایده‌ال با معیاری خدمتی، خلاقیت و مهارت در اشتغال مرتبط است.

مقایسه دو دیدگاه جوانان و نوجوانان به شغل مطلوب می‌تواند به سمت درک درستی از سیاست‌گذاری‌های شغلی ایجاد کند. لذا با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود:

- آگاه‌سازی مسئولان و سیاستگذاران حوزه اشتغال مبنی بر تغییر درک اجتماعی جوانان از شغل مطلوب و همسویی آنها از فهم شغل مطلوب بر اساس واقعیت‌های جامعه و همچنین غلبه نگاه عقلانی و خدماتی در انگیزه‌های کارایی و دستیابی به شغل مطلوب

- مؤسسات و مراکز مردم نهاد و مجموعه‌های مذهبی می‌توانند با برگزاری کارگاه‌های رایگان برای جوانان و نوجوانان و دعوت از افراد موفق در کسب و کارها و مشاغل مختلف در سطح جامعه آنان را با مشاغل‌شان و زمینه‌های موفقیت در آن آشنا نمایند.
- برای تربیت نیروی کار، نگاه آرمانگرایانه و ارزشی نوجوانان را در طول تحصیل و کار با سیاست‌گذاری‌های درست حفظ و هدایت نماییم تا این نیروی پر انرژی و فعال با انگیزه‌ای بیشتر در جامعه‌ی خود خدمت کند و این حس به یاس و بدبینی اجتماعی در زندگی تبدیل نشود.
- مدارس، قبل از انتخاب رشته دانش‌آموزان با اجرای طرح وسیعی از هدایت تحصیلی برای دانش‌آموزان آنان را با رشته‌های شغلی و نحوه‌ی ورود آشنا کنند و همچنین بعد از آشنایی با مشاغل مشاورین، دانش‌آموزان را جهت استعدادیابی مورد سنجش دقیق هوشی، روحی قرار دهند تا آگاهانه وارد رشته تحصیلی خود شوند.
- اشراف به اینکه ساختاری‌های اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی جامعه در حکم بسترها و زمینه‌های تاثیرگذار در تغییر ذهنیت اجتماعی تاثیرگذار بوده و باید اصلاح گردد.

منابع و مآخذ

- ابراهیمی، الهام. (۱۳۹۹)؛ رسالت حرفه‌ای و بازآفرینی شغل: نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی، پژوهشنامه مدیریت تحول. سال دوازدهم. شماره ۲۴، ۲۲-۱.
- اسپانی، مرتضی. عابدی محمدرضا. نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۹). تحلیل چگونگی بهزیستی مسیر رشدی انتخاب شغل مطالعه موردی: دانش‌آموزان متوسطه دوره دوم شهر اصفهان، فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی سال یازدهم، شماره ۴۳، ۳۰۳-۲۶۷.
- اسماعیل پور، خلیل (۱۳۹۲). مقایسه ابعاد رضایت زناشویی زنان دارای مشاغل دولتی، آزاد و زنان خانه دار، نشریه: پژوهش‌های نوین روانشناختی. دوره: ۸ شماره: ۲۹. ۲۵-۴۱.
- تالوت، کارولین (۱۳۹۸). مهارت‌های ضروری برای کوچینگ مسیر شغلی، مترجم: مظاهری محبوبه، انتشارات الماس دانش. حریری، نجلا (۱۳۹۶). اصول و روش‌های پژوهش‌های کیفی، انتشارات دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- حسین، خنیفر. ابراهیمی صلاح‌الدین، غلامی بهمن (۱۴۰۰). تاثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی معلمان. نشریه پویا در آموزش علوم انسانی، دوره: ۷ شماره: ۲۲. ۲۱-۱.
- ریف‌کین، جرمی (۱۳۹۴)، پایان کار: زوال نیروی کار جهانی و طلوع عصر پسابازار، مترجم: حسن مرتضوی، نشر اختران، چاپ چهارم.
- ریترز، جورج. (۱۳۸۶). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی. انتشارات علمی.
- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷)، جامعه‌شناسی اشتغال زنان، تهران، انتشارات تبیان.
- صفایی‌پور مسعود. زادولی‌خواجه، شاهرخ (۱۳۹۴)، تحلیلی بر موانع مشارکت اقتصادی زنان در ایران (نمونه موردی: کلان شهر تبریز)، دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال پنجم، شماره ۱. ۸۵-۶۳.
- سنگی، محمد. شفیع نیک‌آبادی محسن. مقدم علیرضا (۱۳۹۶). ارائه مدل سنجش تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران)، پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال دهم، بهار شماره ۳۵، ۳۴-۵.
- سوئدبرگ، ریچارد (۱۳۹۵)، منفعت‌طلبی و ساختارهای اجتماعی، مترجم: علی اصغر سعیدی، نشر لوح فکر.
- شفر، برنارد. (۱۳۸۸). مبانی جامعه‌شناسی جوانان، مترجم: راسخ کرامت‌الله، نشر نی.
- علی نژاد، منوچهر، (۱۳۹۷)؛ درآمدی بر جامعه‌شناسی اقتصادی، نشر دانشگاه یزد.
- کوزر، لوئیس آلفرد (۱۳۹۲)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، مترجم: محسن ثلاثی، چاپ ۱۸، نشر علمی.

از رسالت اخلاقی تا مک دولانیزه شدن شغل: تحلیلی بر دوگانگی فهم معنای شغل مطلوب در اندیشه نوجوانان و جوانان شهر مشهد / ۱۳۷

گیدنز، آنتونی (۱۳۸۴)، جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ اول نشر نی
علوی، سیداسحاق. عربی، سید هادی (۱۳۹۲)، کلیات اعلم اقتصاد، انتشارات حوزه و دانشگاه.
غلامی، حسین. بابایی، یوسف (۱۳۸۹)، مک دونالدی کردن عدالت کیفی، مجله حقوق دادگستری، سال ۷۴، شماره ۷۰، ۱۸۵-
۱۵۳.

گیدنز، آنتونی (۱۳۸۹)، جامعه شناسی، ترجمه؛ چاووشیان، حسین، نشر نی.
هاشم مطوری، حمید. (۱۳۹۷). مدل سه گانه معنا در شغل: شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و شغل به عنوان رسالت، رویش روان شناسی. سال هفتم. شماره ۵، ۷۵-۹۶.

ویر، ماکس. (۱۳۸۴). اقتصاد و جامعه؛ ترجمه؛ منوچهری، عباس. ترابی نژاد، مهرداد. عماد زاده، مصطفی، انتشارات سمت
Anja Ghettaa. Andreas Hirschia. Mo Wangb. Jérôme Rossierc, Anne Herrmannnd (2020). Birds of a feather flock together: How congruence between worker and occupational personality relates to job satisfaction over time. Journal of Vocational Behavior. Volume 119, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103412>
Dong Liua Mei-PoKwan (2020). Measuring spatial mismatch and job access inequity based on transitbased job accessibility for poor job seekers. Travel Behaviour and Society. Volume 19. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2020.01.005>
Ginevra. Maria Cristina. Susanna. Pallini. Giovanni MariaVecchio. Laura Nota cSalvatore Soresi. Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. Journal of Vocational Behavior. Volumes 95-96, August-October 2016, Pages 102-110.
Hsing-Yuan LiuaChun-Yen Chaob Victoria J.Kainc Su-Ching Sungd.(2019). The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction. Nurse Education Today. Volume 83, <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.08.017>
Marcus T. Wolfe, Pankaj C. Pate (2018). Contents lists available at Science Direct Journal of Business Venturing Insights. journal Journal of Business Venturing Insights. 45-52.

From moral mission to McDonaldization of job: an analysis on the duality of understanding the meaning of desirable job in the thought of teenagers and young people of Mashhad city

Manouchehr Alinejad¹

Assistant Professor, Department of Cooperation and Social Welfare, Faculty of Social Sciences, Yazd University. Yazd. Iran (Corresponding Author)

Zeinab Al-Sadat Beheshtirad²

Graduate of Social Sciences Research, Faculty of Social Sciences, Yazd University. Yazd. Iran

Masoud Hajizadeh Meimandi³

Associate Professor, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Yazd University. Yazd. Iran

Abstract: *The bridge between the understanding of desirable jobs and activists are abstract concepts that people of different ages and according to social and economic conditions reach. The purpose of this essay is to reflect on the duality of understanding the meaning of a desirable job in the minds of teenagers and young people in Mashhad. The method used in qualitative and conventional content analysis was chosen and a sample size of about 30 people was selected from among the youths of Mashhad city and studied. The obtained results showed that in their understanding of a desirable job, teenagers have pointed to categories such as service, suitable position and job justice, halal income, job expectation based on maintaining values, work pleasure, creativity and career success, and the youth (female) Categories such as women's job environment, non-gender discrimination of job, job identification, gender adaptation of job, distance from work to home (location distance of job and time distance of job) and job skills and youth (men) to categories such as high income, job insurance and suitable salaries And the benefits, job demands, self-determination and health of the work environment were mentioned. By comparing the main categories among teenagers and young people, we can witness a kind of duality and semantic difference in the understanding of the desired job, which leads to the contrast of "moral and abstract mission" from the desired job among the teenagers to the "McDonalization of the job" among the youth. It seems that according to the background factors and the structural limitations of job search, the future direction in the desired job will be towards the dominance of a rational view, tools and services that are quick, low-cost and guaranteed.*

Keywords: *desired job, teenagers, young people, McDonaldization, moral mission.*

¹ Email: m.alinejad@yazd.ac.ir (Corresponding Author)

² Email: hadjizadeh@yazd.ac.ir

³ Email: zeinab1365beheshti@gmail.com